



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA
UNIVERSIDAD GERARDO BARRIOS

CAPITULO I

DISPOSICIONES PRELIMINARES

Art. 1.- El presente reglamento tiene por objeto normar las relaciones de trabajo entre la Universidad Gerardo Barrios y su personal.

Son materia de este reglamento, las relaciones laborales entre la Universidad y su personal administrativo y académico, en los servicios de orden administrativo, técnico, profesional, cultural, deportivo, social o de cualquier otra naturaleza que se presten a la misma, en forma permanente o eventual.

Art. 2.- En el presente Reglamento la Universidad Gerardo Barrios será en adelante denominada como "La Universidad", y el personal administrativo y académico, en adelante será denominado como "el trabajador" y "la trabajadora o "los trabajadores" y "las trabajadoras".

Art. 3.- La máxima autoridad de la Universidad Gerardo Barrios será el presidente de la Junta General Universitaria quien tiene la representación General de la misma.

Integran la Universidad:

- a) Los organismos del gobierno, las autoridades y los organismos consultivos.
- b) Las facultades, escuelas, dependencias académicas unidades técnicas y demás organismos que apoyan las funciones de la educación superior.
- c) El personal académico que es conformado por los docentes.
- d) El personal administrativo, es conformado por el personal de todas las áreas de La Universidad, incluyendo la de vigilancia; a excepción del consignado en el literal anterior.
- e) El Centro de Atención UGB Metrocentro.
- f) Los estudiantes debidamente inscritos en ella.
- g) Las bibliotecas, laboratorios, unidades de investigación y dependencias de desarrollo cultural.
- h) Otras dependencias que sirvan a sus propósitos educativos.

Art. 4.- Las relaciones entre la Universidad y su personal académico y administrativo, se regirán, por el Código de Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo.

Art. 5.- El domicilio de la Universidad es la ciudad y departamento de San Miguel.-

Art. 6.- El asiento principal de las actividades y operaciones de la Universidad está situado en la siguiente dirección: Calle Las Flores y Avenida Las Magnolias, Colonia Escolán, de la ciudad y departamento de San Miguel. También ejerce actividades y operaciones en el Centro Regional de la Universidad, ubicado en el Kilómetro 113, Carretera del Litoral, Desvío a Santa María, Municipio de Santa María, departamento de Usulután.

Art. 7.- La Universidad es una Corporación de Utilidad Pública, de carácter permanente y sin fines de lucro, teniendo por finalidades las siguientes:

- a) Formar profesionales con capacidad filosófica, humanística, científica y tecnológica;
- b) Formar profesionales con perfil de personas capaces de contribuir a la satisfacción de las demandas de la sociedad salvadoreña; y
- c) Promover la dignificación de sus estudiantes, de sus profesionales, y de su personal académico y administrativo.

Art. 8.- Son autoridades universitarias aquéllas a quienes se les confiere tal carácter en los estatutos de la Institución, nombradas o elegidas según las normas respectivas y cuyas atribuciones derivan de las disposiciones señaladas en la normativa de la Universidad.

Art. 9.- Las autoridades, y directores (as) de las unidades de la universidad, vigilarán el debido cumplimiento de este reglamento, dictando las instrucciones que correspondan con la claridad y firmeza que demande la eficaz ejecución del trabajo, así como la atención de los servicios y asuntos de su competencia.

Art. 10.- Corresponde a la Unidad de Desarrollo Humano expedir y difundir las reglas, instrucciones y normas de orden técnico y administrativo, a efecto de lograr una mejor productividad en el trabajo de los trabajadores y las trabajadoras

Art. 11.- Según la relación que le vincule con la Universidad, el personal administrativo y académico se clasifica en:

- a) De carácter laboral permanente: son los trabajadores y las trabajadoras que desempeñan labores que, por su naturaleza, se consideran de carácter

permanente en la Institución.

- b) De carácter temporal o eventual: son los trabajadores y las trabajadoras que se contratan por un tiempo determinado para satisfacer necesidades del servicio.

Los trabajadores y las trabajadoras temporales únicamente desempeñarán sus cargos por el tiempo para el que hayan sido contratados. Cuando subsistan las causas que les dieron origen, se prorrogarán sus contratos.

Art. 12.- Son trabajadores y trabajadoras por obra determinada, los contratados para realizar una obra particular, desempeñando su trabajo el tiempo que dure la ejecución de la obra para la que hayan sido contratados.

Art. 13.- La Universidad promoverá la rotación de puesto de los trabajadores y las trabajadoras con la finalidad de fomentar el Desarrollo de Competencias que les permita acceder a otro puesto de trabajo.

Art. 14.- La definición y clasificación del personal administrativo y académico se hará atendiendo las áreas en que se divide el trabajo administrativo, académico, fijándose las atribuciones y distribución de labores para cada categoría.

CAPITULO II

REQUISITOS DE INGRESO

Art. 15.- La Universidad adoptará dentro de sus procedimientos de selección todas las medidas necesarias a fin de garantizar la igualdad de contratación y acceso al empleo de los trabajadores y las trabajadoras, así como de aquellas personas pertenecientes a poblaciones indígenas.

Art. 16.- La Empleadora se obliga a que dentro de sus procedimientos de contratación, no incluirá ninguna medida que pueda excluir o restringir la contratación de personas basada en su identidad de género y/o orientación sexual, que tenga por objeto menoscabar o anular el reconocimiento y goce de sus condiciones de igualdad de acceso al empleo u ocupación.

Art. 17.- Los requisitos y criterios de selección de personal que se establezcan, deberán contemplar la igualdad de mujeres y hombres y la eliminación de cualquier sesgo sexista,

en detrimento de la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato.

Art. 18.- Las ofertas de empleo deberán ser anunciadas sobre la base de los requisitos exigibles para su desempeño, sin tener como criterio de aceptabilidad el sexo del solicitante.

Art. 19.- La Universidad adoptara medidas especiales para hacer efectiva la existencia de plazas para mujeres y hombres, de conformidad a la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

Art.20.- La eliminación de cualquier diferenciación salarial entre hombres y mujeres en razón de desempeño de un mismo cargo y función laboral.

Art. 21.- La persona que desee prestar sus servicios a la Universidad, deberá presentar a la unidad de Desarrollo Humano de la Institución, una solicitud de empleo en el formulario proporcionado por la Universidad para tal fin, el cual contendrá los datos pertinentes para una adecuada evaluación del solicitante.

Art. 22.- La solicitud de empleo deberá acompañarse de los siguientes documentos:

- Antecedentes penales y policiales,
- Carta de referencias laborales (si tuviera experiencia laboral)
- Dos cartas de referencia personales,
- Curriculum vitae con sus atestados de acuerdo a la especialidad para las plazas de decanos, pudiendo la Universidad corroborar la veracidad de los datos consignados.

En caso de fraude, engaño o falsedad en la documentación o información presentada por el solicitante, la Universidad denegará el empleo, y si ya hubiere hecho la contratación, ésta quedará anulada de pleno derecho. Conforme al numeral 1° Artículo 50 del Código de Trabajo.

Art. 23.- La contratación de personal se hará en base a la capacidad comprobada por el solicitante por medio de pruebas y/o entrevistas, que administrará la unidad de Desarrollo Humano de la Institución.

Para la contratación del personal administrativo y académico, la unidad de Desarrollo

Humano recibirá las requisiciones de personal de las diferentes unidades de la universidad y, de acuerdo al perfil solicitado, procederá a la pre-selección de los(as) candidatos(as), evaluará las solicitudes y documentación anexada a las mismas, enviará toda la documentación correspondiente a la unidad solicitante del Recurso Humano, para que sea ésta la que, al final, realice la selección correspondiente.

Todo el proceso previamente señalado deberá ser informado a la Rectoría.

Art. 24.- Toda persona que inicie sus labores como empleado(a) administrativo(a), académico(a) o de servicio de la Institución, deberá firmar contrato de trabajo con la Universidad.

Art. 25.- En todo contrato, se especificarán el nombre de la plaza o cargo, la unidad a que corresponde, el salario, el horario de trabajo para cumplirse, el tiempo de vigencia, período de prueba y las demás condiciones a que se sujetará la relación laboral. Será firmado dentro de los ocho días subsiguientes al día de iniciación de labores.

Art. 26.- Los primeros treinta días de labores se considerarán como período de prueba para evaluar el rendimiento y expectativas del cargo. Dentro de este término, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato sin expresión de causa.

Vencidos los treinta días a que se refiere el inciso anterior sin que ninguna de las partes haya manifestado su voluntad de dar por terminado el contrato, éste continuará por tiempo indefinido, salvo que se haya fijado plazo para su terminación, según la naturaleza de las labores, de conformidad al Código de Trabajo, Estatutos y el presente Reglamento.

Si antes de transcurrido un año se celebra un nuevo contrato entre las mismas partes contratantes y para la misma clase de labor, no se estipulará período de prueba en el nuevo contrato.

Art. 27.- Ninguna persona podrá iniciar la prestación de sus servicios, si su nombramiento o contrato de trabajo no ha sido aprobado por el Rector.

Art. 28.- En ningún caso la universidad solicitará a los trabajadores y las trabajadoras la prueba de embarazo, ni el examen de VIH-SIDA, así como tampoco se exigirá la constancia de no afiliación a una Asociación Profesional de Trabajadores.-

CAPITULO III

DIAS Y HORAS DE TRABAJO, HORAS DESTINADAS PARA LA COMIDA

Y DÍA DE DESCANSO SEMANAL

Art. 29.- La jornada de trabajo para el personal administrativo y académico que presta sus servicios en la Universidad, será definida por la Unidad de Desarrollo Humano en coordinación con el director de la respectiva unidad, de acuerdo a los requerimientos de atención a los estudiantes, docentes y demás miembros de la comunidad universitaria, sin exceder del número de horas laborales semanales establecidas en la ley, esto es, cuarenta y cuatro horas para la semana laboral diurna, y treinta y nueve horas para la nocturna; Los horarios de trabajo se detallan a continuación:

- Académico de lunes a viernes
de 7:00 am a 12:00 m,
de 12:m. a 1:00 pm. Pausa alimenticia
de 1:00 pm. a 4:00 pm
- Académico el día sábado
de 8:00 am. a 12:00 pm

- Administrativo de lunes a viernes
de 8:00 am a 12:00 m,
de 12:m. a 1:00 pm. Pausa alimenticia
de 1:00 pm. a 5:00 pm
- Administrativo el día sábado
de 8:00 am. a 12:00 pm

Art. 30.- En caso de ser necesario el trabajo de horas extraordinarias, sólo podrán pactarse en forma ocasional, cuando circunstancias imprevistas, especiales o necesarias así lo exijan, o que presten un servicio público, o de aquéllas que por la índole de sus actividades laboran normalmente en día domingo, tienen la facultad de señalar a sus trabajadores el día de descanso que les corresponda en la semana. Fuera de estos casos, cuando las necesidades de la empresa lo requieran, el patrono, para señalar a sus trabajadores un día de descanso distinto del domingo, deberá solicitar autorización al Director General de Trabajo.

En caso que se trabaje las veinticuatro horas del día, podrá estipularse el trabajo de una hora extraordinaria en forma permanente, para ser prestado en la jornada nocturna.

APROBADO

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



También podrá pactarse el trabajo de una hora extra diaria, para el solo efecto de reponer las cuatro horas del sexto día laboral, con el objeto de que los trabajadores puedan descansar, en forma consecutiva, los días sábados y domingo de cada semana.

En los casos a que se refieren los dos incisos anteriores, para que el acuerdo sea válido, será necesaria la aprobación del Director General de Trabajo.

Art. 31.- Considérese tiempo de trabajo efectivo todo aquél en que el trabajador y trabajadora está a disposición del patrono; lo mismo que el de las pausas indispensables para descansar, comer o satisfacer otras necesidades fisiológicas, dentro de la jornada de trabajo.

Art. 32.- Cuando la jornada no fuere dividida, en el horario de trabajo deberán señalarse las pausas para que, dentro de la misma, los trabajadores y las trabajadoras puedan tomar sus alimentos y descansar. Estas pausas deberán ser de media hora; sin embargo, cuando por la índole del trabajo no pudieren tener efecto, será obligatorio para el patrono conceder permiso a los trabajadores y las trabajadoras para tomar sus alimentos, sin alterar la marcha normal de las labores.

Art. 33.- Los trabajadores y las trabajadoras registrarán personalmente su hora de entrada y salida en el dispositivo biométrico colocado en los edificios correspondientes.

Art. 34.- La Universidad fijará originariamente el horario de trabajo; pero las modificaciones posteriores tendrá que hacerlas de acuerdo con los trabajadores y las trabajadoras. Los casos de desacuerdo serán resueltos por el Director General de Trabajo, atendiendo a lo preceptuado por el Código de Trabajo, convenciones y contratos colectivos, reglamentos internos de trabajo, a la índole de las labores de la empresa y, a falta de esos elementos de juicio, a razones de equidad y buen sentido.

Art. 35.- Las autoridades con personal bajo su responsabilidad, están obligados a velar por el fiel cumplimiento de los horarios de actividades de los trabajadores y las trabajadoras.

Art. 36.- El incumplimiento del horario por parte del trabajador y la trabajadora a sus labores motivará la deducción proporcional de su salario.

Art. 37.- Todo trabajador y trabajadora tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada semana laboral.



El trabajador o la trabajadora que no complete su semana laboral sin causa justificada de su parte, no tendrá derecho a la remuneración establecida en el inciso anterior.

Art. 38.- Los trabajadores y las trabajadoras no sujetos a horario tendrán derecho a la remuneración del día de descanso, siempre que hubieren laborado seis días de la semana y trabajado la jornada ordinaria en cada uno de ellos.

No perderán la remuneración del día de descanso los trabajadores y las trabajadoras a que se refiere el inciso anterior, cuando por causa justa falten a su trabajo o no completen alguna de las jornadas.

Art. 39.- El día de descanso semanal es el domingo. Sin embargo, si La Universidad tiene la necesidad de trabajo continuo, o por la índole de sus actividades los trabajadores y trabajadoras deben laborar normalmente en día domingo, tienen la facultad de señalarles el día de descanso que les corresponda en la semana.

Fuera de estos casos, cuando las necesidades de La Universidad lo requieran, para señalar a sus trabajadores un día de descanso distinto del domingo, deberá solicitar autorización al(a) Director(a) General de Trabajo.

Art. 40.- Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a gozar de una prestación equivalente al salario básico en su correspondiente día de descanso.

Se presume que en el monto del salario devengado por cada trabajador y trabajadora va incluida la prestación pecuniaria del día de descanso semanal.

Art. 41.- Los trabajadores y las trabajadoras que de común acuerdo con la Universidad trabajen en el día que legal o contractualmente se les haya señalado para su descanso semanal, tendrán derecho al salario básico correspondiente a ese día, más una remuneración del cincuenta por ciento como mínimo, por las horas que trabajen y a un día de descanso compensatorio remunerado.

Si los trabajadores y las trabajadoras trabajan en horas extraordinarias, el cálculo para el pago de los recargos respectivos se hará tomando como base el salario extraordinario que les corresponde por la jornada de ese día, según lo dispuesto en el inciso anterior.

Art. 42.- El día de descanso compensatorio, será remunerado con salario básico y deberá concederse en la misma semana laboral o en la siguiente.

APROBADO

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



El día de descanso compensatorio se computará como de trabajo efectivo para los efectos de completar la semana laboral en que quedare comprendido.

CAPITULO IV

LUGAR, DIA Y HORA PARA EL PAGO DE LOS SALARIOS

COMPROBANTES DE PAGO

Art. 43.- El salario se estipulará libremente; pero no será inferior al mínimo fijado de las maneras establecidas en el Código de Trabajo.

El pago de salario se efectuará mediante transferencia bancaria, o en las oficinas centrales de la Universidad, pudiendo realizarse en otras dependencias de la misma.

Art. 44.- El pago de los salarios se hará mensualmente, a más tardar el último día hábil del mes respectivo.

Cuando los días de pago coincidan con un día inhábil, los salarios serán pagados el día hábil anterior.

Art. 45.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores y las trabajadoras, en los siguientes casos:

- a) Podrá retenerse hasta en un veinte por ciento para cubrir en conjunto obligaciones alimenticias, cuotas sindicales, cotización al seguro social e impuestos.
- b) Cuando el trabajador o la trabajadora contraiga deudas provenientes de créditos concedidos por bancos, compañías aseguradoras, instituciones de crédito y sociedades y asociaciones cooperativas, podrá autorizar a su patrono para que de su salario ordinario y en su nombre efectúe los descuentos necesarios para la extinción de tales deudas.
La autorización deberá otorgarse por escrito y en dos ejemplares. Concedida será irrevocable.

El patrono, al recibir copia del contrato respectivo y un ejemplar de la autorización, estará obligado a efectuar los descuentos y pagos correspondientes.

En los casos de sustitución de patrono o que el trabajador o la trabajadora cambie de empleo, el nuevo patrono que recibiere comunicación en que se expresen las existencias,



condiciones y estado del crédito y transcripción de la autorización, quedará obligado a efectuar los descuentos y pagos a que se refiere el inciso anterior.

En todo caso, las cantidades señaladas en el contrato como cuotas de pago, no excederán del veinte por ciento del salario ordinario devengado por el trabajador o la trabajadora en el o los periodos fijados para el pago.

Art. 46.- Salario es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador o la trabajadora por los servicios que le presta en virtud de un contrato de trabajo.

Considérese integrante del salario, todo lo que recibe el trabajador o la trabajadora en dinero y que implique retribución de servicios, cualquiera que sea la forma o denominación que se adopte, como los sobresueldos y bonificaciones habituales; remuneración del trabajo extraordinario, remuneración del trabajo en días de descanso semanal o de asueto, participación de utilidades.

No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador o la trabajadora del patrono, como las bonificaciones y gratificaciones ocasionales y lo que recibe en dinero, no para su beneficio, ni para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo u otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales de que trata el Código de Trabajo.

Art. 47.- El salario mínimo es inembargable, excepto por cuota alimenticia. En lo que exceda del salario mínimo, la remuneración se podrá embargar hasta en un veinte por ciento.

Art. 48.- Cuando el trabajador o trabajadora sea deudor de su patrono por hechos ocurridos con ocasión o motivo de la relación de trabajo, el patrono sólo podrá exigir el pago de tales deudas promoviendo el juicio laboral correspondiente.

Art. 49.- El salario deberá pagarse al propio trabajador o trabajadora; pero si éste no pudiere concurrir a recibirlo, el pago deberá hacerse a su cónyuge o compañero de vida, o a alguno de sus ascendientes o descendientes previamente autorizado.

Se prohíbe toda enajenación del crédito por salarios.

APROBADO

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



Art. 50.- El salario no se puede compensar. Podrá retenerse hasta en un veinte por ciento para cubrir en conjunto obligaciones alimenticias, cuotas sindicales, cotización al seguro social e impuestos.

Art. 51.- La Universidad llevará planillas o recibos de pago en que consten, según el caso, los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por cada trabajador o trabajadora; las horas ordinarias y extraordinarias laboradas en jornadas diurnas o nocturnas; y los días hábiles, de asueto y de descanso en que laboren.

También constarán los salarios que en forma de comisión se hayan devengado y toda clase de cantidades pagadas.

Dichos documentos deberán ser firmados por el trabajador o la trabajadora y si éste no supiere o no pudiere, deberá estampar la huella digital del pulgar de la mano derecha o a falta de éste la de cualquier dedo.

El trabajador o la trabajadora recibirán si lo solicita, una copia de sus recibos de pago, en la que se hará constar todos los elementos de su remuneración y de los descuentos que se han practicado sobre la misma.

Art. 52.- Deberá remunerarse con salario básico de un día aquél en que sólo se laboren las horas necesarias para completar la semana laboral.

CAPITULO V

VACACIONES ANUALES

Art. 53.- El personal administrativo y académico gozará de vacación anual remunerada en tres períodos por año los cuales serán de la siguiente manera:

- a) Durante la semana santa, del lunes santo al domingo de resurrección;
- b) Del 01 al 07 de agosto;
- c) Del veinticuatro al treinta y uno de diciembre.

La prestación por vacaciones establecidas en los literales anteriores será pagada inmediatamente antes de que el trabajador o trabajadora empiece a gozarlas, y serán remuneradas con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso más un 30% del mismo.

APROBADO

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



En el Centro de Atención UGB Metrocentro y Vigilancia, el período de vacaciones del personal que labora en ellas será de quince días continuos de forma individual, por año, pagaderos inmediatamente antes de que el trabajador o trabajadora empiece a gozarlas, remuneradas con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso más un 30% del mismo.

Art. 54.- Los días de asueto y de descanso semanal que quedaren comprendidos dentro del período de vacaciones, no prolongarán la duración de éstas; pero las vacaciones no podrán iniciarse en tales días. Los descansos semanales compensatorios no podrán incluirse dentro del período de vacaciones.

Art. 55.- En las áreas del Centro de Atención UGB Metrocentro y Vigilancia, para tener derecho a vacaciones, deberá acreditar un mínimo de doscientos días trabajados en el año, aunque en el contrato respectivo no se le exija trabajar todos los días de la semana, ni se le exija trabajar en cada día el máximo de horas ordinarias.

Art. 56.- La Universidad señalará la época en que el trabajador y la trabajadora ha de gozar las vacaciones y notificarle la fecha de iniciación de ellas, con treinta días de anticipación por lo menos.

Los plazos dentro de los cuales el trabajador y la trabajadora deberá gozar de sus vacaciones, serán de cuatro meses si el número de trabajadores y trabajadoras al servicio de la Universidad no excediere de ciento; y de seis meses, si el número de trabajadores y trabajadoras fuere mayor de ciento; ambos plazos contados a partir de la fecha en que el trabajador o la trabajadora complete el año de servicio.

Art. 57.- Para calcular la remuneración que el trabajador o la trabajadora debe recibir en concepto de prestación por vacaciones, se tomará en cuenta:

1. El salario básico que devengue a la fecha en que deba gozar de ellas, cuando el salario hubiere sido estipulado por unidad de tiempo;
2. El salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios que el trabajador o la trabajadora haya devengado durante los seis meses anteriores a la fecha en que deba gozar de ellas, entre el número de días laborables comprendidos en dicho período, cuando se trate de cualquier otra forma de estipulación del salario.

APROBADO

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



Art. 58.- La remuneración en concepto de vacaciones debe pagarse inmediatamente antes de que el trabajador o la trabajadora empiece a gozarlas y cubrirá todos los días que quedaren comprendidos entre la fecha en que inicia las vacaciones y aquéllas en que deba volver al trabajo.

Art. 59.- Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero o en especie. Asimismo se prohíbe fraccionar o acumular los períodos de vacaciones; y, a la obligación de la Universidad de darlas, corresponde la del trabajador o trabajadora de tomarlas.

CAPITULO VI

ASUETOS

Art. 60.- Conforme a lo estipulado en el Código de Trabajo, se establecen como días de asueto remunerado los siguientes:

- a) Uno de enero;
- b) Jueves, viernes y sábado de la Semana Santa;
- c) Uno de mayo;
- c) Diez de mayo;
- d) Diecisiete de Junio;
- e) Seis de agosto;
- f) Quince de septiembre;
- g) Dos de noviembre; y
- h) Veinticinco de diciembre.

Además se establecen el veintiuno de Noviembre para los que laboran en la Sede Central de la Universidad en San Miguel, y el día veinticinco de Noviembre para quienes laboran en el Centro Regional en Usulután, por ser éstos, respectivamente, los días principales de las festividades más importantes de cada lugar, según la costumbre.-

Art. 61.- Toda modificación, supresión o reforma que por Decreto Legislativo se hiciere de los días de asueto de las trabajadoras y los trabajadores, quedará incorporada de pleno derecho en el artículo que antecede, teniendo efecto dicha modificación, supresión o reforma, desde el día en que entre en vigencia el decreto correspondiente.

Art. 62.- El día de asueto debe remunerarse con salario básico, calculado de acuerdo con las reglas establecidas en la letra A) del Art. 142 del Código de Trabajo.-

Se presume que en el monto del salario devengado por cada trabajador y trabajadora está incluida la remuneración del día de asueto.

Art. 63.- Los trabajadores y las trabajadoras que de común acuerdo con la Universidad trabajen en día de asueto, devengarán un salario extraordinario integrado por el salario ordinario más un recargo del ciento por ciento de éste.

Si trabajan en horas extraordinarias, el cálculo para el pago de los recargos respectivos se hará en base al salario extraordinario establecido en el inciso anterior.

Art. 64.- Si coincidiera un día de asueto con el día de descanso semanal, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho únicamente a su salario básico; pero si trabajare en dicho día, tendrá derecho a la remuneración especial que establece el artículo precedente y al correspondiente descanso compensatorio remunerado.

CAPITULO VII

AGUINALDOS

Art. 65.- La prima que en concepto de aguinaldos debe entregarse a los trabajadores y las trabajadoras que tienen derecho a ellos, deberá pagarse en el lapso comprendido entre el doce y el veinte de diciembre de cada año.

Los trabajadores y las trabajadoras que al día doce de diciembre no tuvieran un año de servicio, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional al tiempo laborado de la cantidad que les habría correspondido si hubieren completado un año de servicios a la fecha indicada.

Art. 66.- La Universidad dará a sus trabajadores y trabajadoras, en concepto de aguinaldo, una prima por cada año de trabajo.

Art. 67.- La Universidad hará el pago completo de la prima en concepto de aguinaldo, cuando el trabajador o la trabajadora tuvieran un año o más de estar a su servicio.

Art. 68.- La cantidad mínima que deberá pagarse al trabajador o a la trabajadora como prima en concepto de aguinaldo será:

1. Para quien tuviere un año y menos de tres años de servicio, la prestación equivalente al salario de quince días;
2. Para quien tuviere tres años o más y menos de diez años de servicio, la prestación equivalente al salario de diecinueve días;
3. Para quien tuviere diez o más años de servicio, una prestación equivalente al salario de veintiún días.

Art. 69.- Para calcular la remuneración que el trabajador o la trabajadora debe recibir en concepto de aguinaldo, se tomará en cuenta:

1. El salario básico que devengue a la fecha en que debe pagarse el aguinaldo cuando el salario hubiese sido estipulado por unidad de tiempo; y
2. El salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios que el trabajador o la trabajadora haya devengado durante los seis meses anteriores a la fecha en que debe pagarse el aguinaldo; entre el número de días laborables comprendidos en dicho período, cuando se trate de cualquier otra forma de estipulación del salario.

Art. 70.- Perderán totalmente el derecho al aguinaldo los trabajadores y las trabajadoras que en dos meses, sean o no consecutivos, del período comprendido entre el doce de diciembre anterior y el once de diciembre del año en que habría de pagarse la prima, hayan tenido en cada uno de dichos meses, más de dos faltas de asistencia injustificadas al trabajo, aunque éstas fueren sólo de medio día.

CAPITULO VIII

DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PARA LOS TRABAJADORES

Art. 71.- Los trabajadores y las trabajadoras de la Universidad tienen derecho a:

1. Ser respetados en su condición humana;
2. Recibir la remuneración que les corresponda por el trabajo desempeñado ordinaria y extraordinariamente, con la excepción de las deducciones legales o convencionales.
3. Disfrutar de las prestaciones legales y las que establezca voluntariamente la universidad.
4. Ser provistos de todo lo necesario para realizar las labores encomendadas, en forma oportuna y en la cantidad adecuada.
5. Convivir en un clima laboral que les permita conservar su salud física, moral y mental.

6. Ser tratados con respeto, decoro y cortesía en sus relaciones de trabajo.
7. A no ser discriminados por razón de sexo, raza, edad, religión o condición.
8. Conservar su estabilidad, salvo las contrataciones y nombramientos temporales, suspensión y despido por causa justificada.
9. A ser instruidos debidamente en la naturaleza de sus funciones o tareas.
10. Recurrir a las autoridades superiores de la universidad, si se considerare en una situación injusta o carente de equidad.
11. A una gratificación anual (aguinaldo)
12. A un día de descanso semanal, así como los descansos obligatorios.
13. A gozar del período vacacional.
14. A permisos en casos de enfermedades debidamente certificadas por médico del Seguro Social y las consultas y/o incapacidades extendidas por un médico particular debidamente certificadas por el seguro social.

Art. 72.- Son obligaciones de los trabajadores y trabajadoras, además de las establecidas por el Código de Trabajo, las siguientes:

1. Desempeñar sus labores con el cuidado, esmero e intensidad adecuados debiendo prestarse unos a otros y a las autoridades de la universidad, la colaboración necesaria para el correcto desempeño del trabajo, así como seguir estrictamente las normas y procedimientos de trabajo que se le indiquen.
2. Conservar en buen estado, las construcciones, maquinarias, equipos, útiles, instrumentos, herramientas, materiales y demás bienes de propiedad de la universidad, o que estén al cuidado de ésta, sin responder del deterioro ocasionado por su uso natural o caso fortuito comprobado. Asimismo, la obligación de evitar toda clase de desperdicios de materiales, productos, agua, energía eléctrica y servicio telefónico.
3. Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente dentro de la universidad peligren las personas o los intereses de las mismas.
4. Someterse a examen médico, cuando fuere requerido por las autoridades correspondientes de la universidad para efectos de comprobar su estado de salud.
5. Comunicar a la menor brevedad a sus jefes(as) inmediatos, cualquier anomalía que observaren en las labores, de los desperdicios o condiciones defectuosas que notaren, o daños en las construcciones, maquinaria y equipo, así como todo estado personal de algún trabajador o trabajadora que se encuentre en condiciones que le impidan desempeñar su labor.
6. Mantener reserva absoluta en relación a cualquier información sobre asuntos de



que tenga conocimiento por razón de su trabajo, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la universidad.

7. Marcar, firmar o cumplir con el sistema de control a las horas de entrada y salida del trabajo.
8. Presentarse correctamente vestido(a) y mantenerse así durante la prestación de sus servicios.
9. Observar buena conducta en todas las dependencias de la universidad, guardar la debida consideración y respeto a sus jefes(as), compañeros(as) y subalternos(as), así como a la propiedad de los mismos.-
10. Tratar al público, docentes y estudiantes de la manera más cortés, educada y servicial posible. Esta obligación será exigida más rigurosamente a aquellos miembros del personal que, por razón de su cargo, tengan asignadas funciones de atención a los estudiantes y al público.
11. Los(as) empleados(as) que, en el desempeño de sus labores tuvieren a su cargo manejo de fondos o valores, estarán especialmente obligados a rendir cuentas en la forma y oportunidad que determine la Dirección de Finanzas de la Universidad.
12. Colaborar en mantener el orden y limpieza de los recintos universitarios, usar correctamente los servicios sanitarios y demás servicios comunes, a fin de que se mantengan en el debido estado de funcionamiento y limpieza.
13. No incurrir en inasistencias de forma injustificada
14. Abstenerse de efectuar o participar en el centro de trabajo en rifas, colectas, actos de comercio o venta de mercancías y/o productos.
15. Proporcionar los datos que les pida la unidad de Desarrollo Humano, para la integración de los expedientes respectivos.
16. Desocupar dentro del término máximo de tres días laborales, contados a partir de la fecha en que terminen los efectos del contrato del trabajo, los espacios físicos que les haya facilitado la universidad.
17. Cumplir con las obligaciones que les impongan este reglamento y el Código de Trabajo.
18. Desempeñar el trabajo convenido. A falta de estipulaciones, el que el patrono o sus representantes les indiquen, siempre que sea compatible con su aptitud o condición física y que tenga relación con el negocio o industria a que se dedica el patrono;
19. Obedecer las instrucciones que reciban del patrono o de sus representantes en lo relativo al desempeño de sus labores;
20. Desempeñar el trabajo con diligencia y eficiencia apropiadas y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
21. Restituir al patrono en el mismo estado en que se le entregó, los materiales que

éste le haya proporcionado para el trabajo y que no hubiere utilizado, salvo que dichos materiales se hubieren destruido o deteriorado por caso fortuito o fuerza mayor.

22. Desocupar la casa o habitación proporcionada por el patrono, en el término de treinta días contados desde la fecha en que termine el contrato de trabajo por cualquier causa. Si el trabajador o la trabajadora encontrare otro trabajo antes de los treinta días, deberá desocupar la casa o habitación a más tardar dentro de los tres días siguientes al día en que entró al servicio del nuevo patrono; pero deberá desocuparla inmediatamente que deje de prestar sus servicios por cualquier causa, cuando ocupar la casa o habitación resulte inherente a la presentación del trabajo. Si el trabajador o la trabajadora no cumple con lo dispuesto en éste número, el Juez de Trabajo competente, a petición del patrono, ordenará el lanzamiento sin más trámite ni diligencia;
23. Observar estrictamente todas las prescripciones concernientes a higiene y seguridad establecidas por las leyes, reglamentos y disposiciones administrativas; y las que indiquen los patronos para seguridad y protección de los trabajadores y las trabajadoras y de los lugares de trabajo;

Art. 73.- Se prohíbe a los trabajadores y trabajadoras de la Universidad:

1. Abandonar las labores durante la jornada de trabajo, sin causa justificada o licencia debidamente concedida.
2. Sustraer y/o emplear los útiles, materiales, maquinarias, equipos o herramientas, suministradas por la universidad, para objeto distinto de aquel a que están normalmente destinados o en beneficio de personas distintas de la Universidad.
3. Hacer cualquier clase de propaganda no autorizada en el lugar de trabajo, durante el desempeño de sus labores.
4. Portar armas de cualquier clase durante el desempeño de sus labores, a menos que sean necesarias para la prestación de los servicios.
5. Realizar cualquier acto que atente contra la integridad de la universidad, su existencia, patrimonio, buen nombre y funcionamiento.
6. Facilitar o divulgar información de carácter confidencial para la institución
7. Las y los trabajadores, dentro de sus lugares de trabajo, tienen prohibido ejecutar actos o expresiones que dañen la moral y la dignidad de otras personas, especialmente las que sean de contenido sexual y que sean consideradas ofensivas y no deseadas por la persona a quien van dirigidas, sean estas compañeras o compañeros de trabajo, personal a su cargo o jefes (as) superiores.

CAPITULO IX

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PARA LA UNIVERSIDAD

Art. 74.- Son obligaciones de la Universidad para con sus trabajadores y trabajadoras:

1. Pagar al trabajador o la trabajadora su salario en la forma cuantía, fecha y lugar establecidos en el Capítulo V del presente Reglamento;
2. Pagar al trabajador o trabajadora una prestación pecuniaria equivalente al salario ordinario que habría devengado durante el tiempo que dejare de trabajar por causa imputable a la Universidad;
3. Proporcionar al trabajador o trabajadora materiales necesarios para el trabajo; así como las herramientas y útiles adecuados para el desempeño de las labores, cuando no se haya convenido que el trabajador proporcione estos últimos;
4. Proporcionar lugar seguro para la guarda de las herramientas y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se prestan los servicios. En este caso, el inventario de herramientas y útiles deberá hacerse siempre que cualquiera de las partes lo solicite;
5. Guardar la debida consideración a los trabajadores y a las trabajadoras, absteniéndose de maltratarlos de obra o de palabra;
6. Conceder licencia al trabajador y a la trabajadora:
 - a) Por enfermedad debidamente justificada por medio de constancia de incapacidad emitida por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social.
 - b) Para cumplir obligaciones de carácter público establecidas por la ley u ordenadas por autoridad competente. En estos casos la Universidad deberá pagar al trabajador o a la trabajadora, una prestación equivalente al salario ordinario que habría devengado en el tiempo que requiere el cumplimiento de las obligaciones dichas;
 - c) Por el desempeño de misiones oficiales dentro o fuera de la República, autorizadas por el Directorio Ejecutivo o por la Junta General Universitaria, según el caso.
 - d) Para cumplir las obligaciones familiares que racionalmente reclamen su presencia como en los casos de muerte o enfermedad grave de su cónyuge, de sus ascendientes y descendientes; lo mismo que cuando se trate de personas que dependen económicamente de él y que aparezcan nominadas en el respectivo contrato de trabajo o, en su defecto, en

cualquier registro de la empresa. Esta licencia durará el tiempo necesario; pero la Universidad solamente estará obligada a reconocer por esta causa una prestación equivalente al salario ordinario de dos días en cada mes calendario y, en ningún caso, más de quince días en un mismo año calendario.

- e) Para que durante el tiempo necesario pueda desempeñar las comisiones indispensables en el ejercicio de su cargo, si fuere directivo de una asociación profesional, y siempre que la respectiva organización la solicite. La Universidad, por esta causa, no estará obligada a reconocer prestación alguna.
 - f) Por tres días en caso de paternidad por nacimiento o adopción; licencia que se concederá a elección del trabajador desde el día del nacimiento, de forma continua, o distribuirlos dentro de los primeros quince días desde la fecha del nacimiento. En el caso de padres adoptivos, el plazo se contará a partir de la fecha en que quede firme la sentencia de adopción respectiva. Para el goce de esta licencia deberá presentarse partida de nacimiento o certificación de la sentencia de adopción, según sea el caso. Por esta licencia, la Universidad estará obligada a reconocer una prestación económica equivalente al salario ordinario de tres días.-
7. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores y las trabajadoras en los respectivos centros de trabajo;
 8. Pagar al trabajador o a la trabajadora los gastos de ida y vuelta cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;
 9. Cumplir con el correspondiente reglamento interno de trabajo;
 10. Contratar como mínimo, por cada veinticinco trabajadores que tenga a su servicio, a una persona con discapacidad y formación profesional, apta para desempeñar el puesto de trabajo de que se trate; conforme a lo dispuesto en el Artículo 24 de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad; y
 11. Todas las que les impongan el Código de Trabajo, la Ley de Prevención y Control de la Infección provocada por el virus de la Inmunodeficiencia Humana, y demás fuentes de obligaciones laborales.
 12. La Empresa deberá formular programas preventivos y de sensibilización sobre violencia a las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales.
 13. Que las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de cualquier tipo de violencia, tengan la consideración de justificadas.

APROBADO

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



Art. 75.- Las licencias con goce de sueldo a que se refiere número "6" del artículo anterior, serán autorizadas por los directores de la respectiva unidad administrativa o los Decanos, debiendo informar inmediatamente a la unidad de Desarrollo Humano. Las licencias para las Autoridades y directores de unidad, las autorizará el Rector.

Se deberán presentar oportunamente a la Universidad los documentos que justifiquen las licencias solicitadas.

Art. 76.- Se prohíbe a la Universidad por medio de sus Autoridades:

1. Exigir a sus trabajadores y trabajadoras que compren artículos de cualquier clase en establecimientos o a personas determinados, sea al crédito o al contado;
2. Exigir o aceptar de los trabajadores y las trabajadoras gratificaciones para que se les admita en el trabajo o para obtener algún privilegio o concesión que se relacione con las condiciones de trabajo;
3. Tratar de influir en sus trabajadores y trabajadoras en cuanto al ejercicio de sus derechos políticos o convicciones religiosas;
4. Tratar de influir en sus trabajadores y trabajadoras en lo relativo al ejercicio del derecho de asociación profesional;
5. Hacer por medios directos o indirectos, discriminaciones entre los trabajadores y las trabajadoras por su condición de sindicalizados o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo;
6. Retener las herramientas u objetos que pertenezcan a sus trabajadores y trabajadoras, para garantizar el cumplimiento de las obligaciones de éstos; o para hacerse pago a título de indemnización por los daños y perjuicios que le hubieren ocasionado o por cualquier otra causa;
7. Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores y trabajadoras
8. Dirigir los trabajos en estado de embriaguez, bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes o en cualquier otra condición anormal análoga;
9. Pagar el salario con fichas, vales, pagarés, cupones o cualesquiera otros símbolos que no sean moneda de curso legal;
10. Reducir, directa o indirectamente, los salarios que pagan, así como suprimir o mermar las prestaciones sociales que suministran a sus trabajadores y trabajadoras, salvo que exista causa legal;
11. Ejecutar cualquier acto que directa o indirectamente tienda a restringir los derechos que el Código de Trabajo y demás fuentes de obligaciones laborales confieren a los trabajadores y trabajadoras

12. Establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, salvo las excepciones previstas por la Ley con fines de protección de la persona del trabajador y la trabajadora.
13. Exigir a las mujeres que solicitan empleo, que se sometan a exámenes previos para comprobar si se encuentran en estado de gravidez, así como exigirles la presentación de certificados médicos de dichos exámenes, como requisitos para su contratación.
14. Exigir a las personas que solicitan empleo la prueba del VIH como requisito para su contratación, y durante la vigencia del contrato de trabajo.
15. Realizar por medios directos o indirectos cualquier distinción, exclusión y/o restricción entre los trabajadores y las trabajadoras, por su condición de VIH/SIDA, así como divulgar su diagnóstico.
16. Exigir a las mujeres que laboran, que se sometan a exámenes para comprobar si se encuentran en estado de gravidez.
17. Exigir a los trabajadores y trabajadoras la prueba del VIH SIDA, durante la vigencia del contrato de trabajo.
18. La parte empleadora o sus representantes tienen prohibido ejecutar actos o expresiones que dañen la moral y la dignidad de otras personas; especialmente las que sean de contenido sexual y que sean consideradas ofensivas y no deseadas por la persona a quien va dirigida, sean estos compañeros y compañeras de trabajo, personal a su cargo o jefes superiores.
19. Burlarse, desacreditar, degradar o aislar a las mujeres dentro de sus ámbitos de trabajo, educativo, comunitario, espacios de participación política o ciudadana, institucional u otro análogo como forma de expresión de discriminación.
20. Utilizar como requisito de contratación laboral o como causal de despido justificado, el historial crediticio de los trabajadores, salvo por mandamiento judicial o por las excepciones establecidas en la ley.

CAPITULO X

PROTECCIÓN DE LA PERSONA ADOLESCENTE TRABAJADORA

Art. 77.- La edad mínima para que una persona pueda realizar actividades laborales es de catorce años de edad, siempre y cuando se garantice el respeto de sus derechos y no perjudique el acceso y derecho a la educación. Bajo ningún concepto se autorizará el trabajo para las niñas, niños y adolescentes menores de catorce años. El Consejo Nacional

de la Niñez y de la Adolescencia establecerá políticas para elevar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los(as) adolescentes.

Art. 78.- La jornada de trabajo de los(as) adolescentes menores de dieciséis años, en cualquier clase de trabajo, no podrá ser mayor de seis horas diarias ni de treinta y cuatro horas semanales. Se prohíbe también el trabajo nocturno.

Art. 79.- Todo patrono que tenga a su servicio trabajadores(as) menores de dieciocho años, deberá llevar un registro en el que aparezca: la fecha de nacimiento, la clase de trabajo convenido, el horario de trabajo y el salario pactado.

Los(as) menores de dieciocho años no podrán ser admitidos al empleo sin la realización de un minucioso examen médico previo, que los declare aptos para el trabajo en que vayan a ser empleados.

Un reglamento determinará los requisitos y características del examen médico de los(as) menores de edad, pero en todo caso será obligatorio que:

- a) El(la) mismo(a) se practique por un médico calificado;
- b) Ello sea probado por el certificado correspondiente;
- c) La aptitud para el trabajo que estén ejecutando deberá estar sujeta a inspecciones médicas periódicas, a intervalos no mayores de un año, hasta que hayan alcanzado la edad de dieciocho años; d) Tratándose de trabajos que entrañen riesgos para la salud, la repetición periódica del examen será obligatoria hasta la edad de veintiún años.

El examen médico a que se refiere este Artículo, será gratuito para el(la) trabajador(a).

Art. 80.- Se prohíbe el trabajo de los menores de dieciocho años en labores peligrosas o insalubres.

Art. 81.- El trabajo en bares, cantinas, salas de billar y otros establecimientos semejantes, se considera labor peligrosa para los menores de dieciocho años.

CAPITULO XI

RÉGIMEN DE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

Art. 82.- El trabajo de las mujeres, debe ser especialmente adecuado a su estado físico y desarrollo. Se prohíbe el trabajo de mujeres en toda edad en labores peligrosas o

insalubres; también se prohíbe destinar a mujeres embarazadas a trabajos que requieran esfuerzos físicos incompatibles con su estado.

Se presume que cualquier trabajo que requiera un esfuerzo físico considerable, es incompatible con el estado de *gravidez* después del cuarto mes de embarazo.

Art. 83.- El patrono está obligado a dar a la trabajadora embarazada, en concepto de descanso por maternidad, dieciséis semanas de licencia, diez de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto; y además, a pagarle anticipadamente una prestación equivalente al setenta y cinco por ciento del salario básico durante dicha licencia.

Art. 84.- Toda mujer trabajadora durante los primeros seis meses, post parto, mientras amamante a su hijo (a), o mientras recolecte su leche, tendrá derecho, con ese fin, a una interrupción en la jornada laboral de hasta una hora diaria, esta interrupción podrá ser fraccionada en dos pausas o las veces que hayan acordado las partes.

Las interrupciones en la jornada laboral no podrán ser utilizadas en la hora de almuerzo y serán contadas como hora efectiva de trabajo y remunerada como tal.

La Empresa tiene la obligación de velar por el cumplimiento de esta disposición y este derecho no podrá ser compensado ni sustituido por ningún otro, caso contrario será sancionado según lo establecido en la Ley de Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna.

Los patronos tienen la obligación de establecer un espacio higiénico dentro del lugar de trabajo para que las madres puedan extraerse y conservar la leche materna.

Art. 85.- Desde que comienza el estado de *gravidez*, hasta que concluya el descanso post-natal, el despido de hecho o el despido con juicio previo no producirán la terminación del contrato de la mujer trabajadora, excepto cuando la causa de éstos haya sido anterior al embarazo; pero aun en este caso, sus efectos no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluido el descanso antes expresado.

CAPITULO XII

EXÁMENES MÉDICOS Y PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES

Art. 86.- Cuando a juicio de la Dirección de Previsión Social, la naturaleza de la actividad

ofrezca algún riesgo para la salud, vida o integridad física del trabajador o la trabajadora, es obligación de los patronos mandar a practicar exámenes médicos o de laboratorio a sus trabajadores y trabajadoras.

Art. 87.- Los trabajadores y las trabajadoras deberán someterse a exámenes médicos o de laboratorio cuando fueren requeridos por el patrono o por las autoridades administrativas, con el objeto de comprobar su estado de salud.

Art. 88.- Los trabajadores y las trabajadoras deben ser destinados a desempeñar aquellos trabajos más adecuados a su estado de salud y su capacidad física, con base en los exámenes médicos correspondiente.

Art. 89.- Lo establecido en las disposiciones anteriores se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 317 del Código de Trabajo.

CAPITULO XIII

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 90.- Se entiende que no existen en la Universidad labores insalubres o peligrosas, dada la naturaleza del trabajo que se desarrolla en la Institución.

Art. 91.- No obstante, todo trabajador y trabajadora está obligado a prevenir los accidentes de trabajo y por lo tanto, pondrá todo su empeño y cuidado al manejar el equipo y/o los instrumentos de trabajo.

Art. 92.- Los accidentes o enfermedades profesionales se registrarán por los ordenamientos de Ley del Seguro Social, así como sus dispositivos legales complementarias.

Art. 93.- Los trabajadores y las trabajadoras de la Universidad deberán cumplir con todas las obligaciones que les impone la ley del Seguro Social y sus reglamentos.

Art. 94.- La Universidad adoptará y pondrá en práctica medidas adecuadas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo, para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de sus trabajadores y trabajadoras, especialmente en lo relativo a:



- a) Las operaciones y procesos de trabajo;
- b) El suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal;
- c) Las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales; y
- d) La colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones que aislen o prevengan de los peligros provenientes de las máquinas y de todo género de instalaciones.

Art. 95.- Todo trabajador y trabajadora estará obligado a cumplir con las normas sobre seguridad e higiene y con las recomendaciones técnicas, en lo que se refiere: al uso y conservación del equipo de protección personal que le sea suministrado, a las operaciones y procesos de trabajo, y al uso y mantenimiento de las protecciones de maquinaria.

Estará también obligado a cumplir con todas aquellas indicaciones e instrucciones de la Universidad que tengan por finalidad proteger su vida, salud e integridad corporal.

Asimismo, estará obligado a prestar toda su colaboración a los comités de seguridad.

CAPITULO XIV

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 96.- La Empresa mantendrá en lugares accesibles y para uso gratuito de las y los trabajadores a su servicio, un botiquín equipado con los medicamentos y enseres necesarios, en forma que determine la Dirección General de Previsión Social.

Art. 97.- La empresa adoptará y pondrá en práctica en el lugar de trabajo todas las medidas de seguridad e higiene que juzgue adecuadas para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de sus trabajadores y trabajadoras. Los trabajadores y trabajadoras estarán obligados(as) a cumplir con todas aquellas indicaciones que dicte la empresa con la finalidad de proteger la vida, la salud, integridad física y corporal de los trabajadores y trabajadoras las instalaciones de la empresa y para mantener la calidad en los productos elaborados. De este modo todo(a) trabajador y trabajadora queda sujeto(a) a las disposiciones del reglamento interno de seguridad e higiene ocupacional de la empresa.

Art. 98.- La empresa mantendrá en lugares accesibles y para uso general y gratuito de los trabajadores y las trabajadoras a su servicio, un botiquín equipado con los medicamentos y enseres necesarios en la forma que determine la Autoridad de Salud y el Seguro Social. Los trabajadores y las trabajadoras lo utilizarán de conformidad con las instrucciones que

indique el encargado que designe la empresa.

CAPITULO XV

PRESTACIONES CUBIERTAS POR EL ISSS

Art. 99.- En virtud de que la Universidad está sujeta al régimen del Seguro Social, ésta quedará exenta de las prestaciones que le impongan el Código de Trabajo y otras leyes en favor de los trabajadores, en la medida en que sean cubiertas por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

No obstante lo señalado anteriormente, si por disposiciones reguladas en los contratos de trabajo o contenidas en el Reglamento, la Universidad estuviera obligada a proporcionar prestaciones superiores a las concedidas por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, los trabajadores y las trabajadoras podrán reclamarle la parte que no recibieron del mencionado Instituto.

Asimismo las incapacidades médicas que sean inferiores a cuatro días, deberán ser cubiertas por la parte empleadora.

CAPITULO XVI

PETICIONES, RECLAMOS Y MODO DE RESOLVERLOS

Art. 100.- Las peticiones y reclamos que deban hacer los miembros del personal administrativo y académico, se presentarán por escrito con el debido decoro y respeto al jefe inmediato respectivo, dentro del tercer día después de ocurrida la causa que motiva la petición o reclamo.

Se recurrirá al Rector o al respectivo Jefe superior cuando, en la petición o reclamo, se encuentren involucrados los(as) jefes(as) inmediatos(as), cuando éstos no los atiendan, o haya inconformidad razonable con los que ellos hubiesen resuelto. En estos casos, el Rector y/o el respectivo jefe, podrán tomar la decisión que corresponda, o bien, podrán ratificar la que aquellos hubiesen tomado.

Art. 101.- Los reclamos relativos al pago de salarios y demás prestaciones laborales, se formularán inmediatamente después de finalizada la operación de pago o a más tardar

dentro de los dos siguientes al día de pago.

Art. 102.- Las peticiones o reclamos serán resueltos y comunicados al interesado en un plazo no mayor de cinco días hábiles.

Art. 103.- De toda resolución que se pronuncie con ocasión de una petición o reclamo, se podrán interponer los recursos ante la Junta General Universitaria; tales recursos se tramitarán en un plazo de tres días hábiles.

CAPITULO XVII

DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS Y MODO DE APLICARLAS

Art. 104.- En el presente Capítulo se establecen las sanciones que se aplicarán a las y los trabajadores de "La Universidad", que incumplan las obligaciones y prohibiciones establecidas en el presente Reglamento Interno.

Art. 105.- Las sanciones podrán ser las siguientes:

- 1) Amonestación verbal
- 2) Amonestación por escrito
- 3) Suspensión sin goce de salario por un día
- 4) Suspensión sin goce de salario por más de un día y hasta treinta, previa autorización de la Dirección General de Inspección de Trabajo.
- 5) Terminación de Contrato Individual de Trabajo, sin Responsabilidad Patronal, de conformidad a las causales establecidas en el Artículo 50 del Código de Trabajo.

La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Art. 106.- Las faltas disciplinarias se clasifican en graves y leves.

Art. 107.- Se consideran faltas graves:

- a) Poner en peligro la vida o seguridad de cualquier miembro de la comunidad universitaria por malicia, negligencia o impericia.
- b) Realizar actos obscenos y/o de inmoralidad dentro de los recintos universitarios.
- c) Observar mala conducta pública, viciada e inmoral o atentatoria de las buenas



costumbres.

- d) Exigir o recibir dádivas o cualquier servicio para gestionar, influir, conseguir o conceder nombramientos, instrumentos de evaluación, calificaciones, matrículas, inscripciones, equivalencias de estudios, tramitación de documentos, celebración de contratos u otros trámites académicos, administrativos o financieros.
- e) Disponer ilegítimamente para beneficio personal o para otros fines ajenos a la universidad de los bienes de ésta o de sus puestos de trabajo.
- f) Dar a conocer sin la debida autorización, informes confidenciales de la universidad, de los que tenga conocimiento por razón del cargo o empleo que desempeñe en la misma, de manera intencional o descuido.
- g) Tomar represalias contra subalterno o estudiantes por razones personales.
- h) Hacer cualquier clase de propaganda o actividad política dentro de los recintos universitarios o utilizar los bienes de la Universidad para el mismo fin.
- i) Portar armas de cualquier clase, a menos que estuviere autorizado para ello por la índole de su trabajo.
- j) Incurrir en comportamientos que contravengan los valores institucionales, lo establecido en los estatutos, reglamentos u otras normativas.
- k) Por agredir física y/o verbalmente a un compañero de trabajo o a un estudiante;
- l) Por faltar el respeto a su Jefe inmediato en cualquier circunstancia.
- m) Por demostrar un deficiente desempeño continuo en sus funciones comprobado mediante las evaluaciones del desempeño.
- n) Por desobedecer las indicaciones de su jefe inmediato en forma manifiesta y sin motivo justificado.
- o) Realizar cualquier forma de acoso sexual contra algún miembro de la comunidad universitaria, en los términos descritos en el Código Penal.
- p) Presentar documentos o certificados falsos para su contratación.
- q) Realizar actividades externas que involucren la participación de docentes, estudiantes o empleados, sin la previa y expresa autorización escrita de su jefe inmediato.
- r) Por no presentarse a sus labores en la fecha convenida sin causa justificada.
- s) Por daños cometidos a la infraestructura, materiales y equipo de la institución en forma maliciosa o negligente.
- t) Por cometer cualquier delito dentro de la Universidad, o contra ésta en cualquier lugar.
- u) Por incumplir o violar las obligaciones y prohibiciones señaladas en el presente Reglamento.

Art. 108.- Son faltas leves:

- a) Por llegadas tarde constantes a su trabajo.
- b) Por incumplimiento de su horario de trabajo.
- c) Por utilizar vocabulario soez al dirigirse a los (as) estudiantes o compañeros (as) de trabajo.
- d) Por desacato a una llamada de atención o amonestación por parte de su jefe (a) inmediato.
- e) Por no cumplir con las funciones que le corresponden.
- f) Por demostrar poca colaboración en las actividades de su facultad o unidad, de acuerdo a sus funciones, consignadas en el correspondiente contrato de trabajo.
- g) Por demostrar poca asistencia en las actividades académicas, sociales, culturales y deportivas que lleve a cabo la institución.
- h) Por vestir en forma inapropiada de acuerdo al rol que desempeña.
- i) Por generar un ambiente hostil en su lugar de trabajo.
- j) Por salir de la institución sin previo permiso de su jefe inmediato.
- k) Por contribuir a la comunicación de rumores en el interior de la universidad
- l) Por descuidar el orden y el aseo de su lugar de trabajo.
- m) Efectuar o participar en el centro de trabajo en rifas, colectas, actos de comercio o venta de mercancías y/o productos.

Art. 109.- Las faltas graves se sancionarán, según el caso, con suspensión sin goce de sueldo desde dos hasta treinta días, previa autorización del Inspector General de Trabajo, o terminación del contrato de trabajo sin responsabilidad patronal, de acuerdo a las causales del artículo 50 del Código de Trabajo, todo ello según la gravedad de la infracción.

Art. 110.- Las faltas leves se sancionarán con amonestación verbal, amonestación por escrito, o suspensión sin goce de sueldo por un día, dependiendo de la falta de que se trate.

Dichas faltas se determinarán mediante la revisión de los instrumentos de control establecido.

Art. 111.- Los Decanos, Directores(as) y Jefes(as) de Unidades Administrativas tendrán competencia para conocer y aplicar las sanciones correspondientes por las faltas cometidas por los miembros del personal a su cargo, debiendo comunicarlo a la unidad de Desarrollo Humano para la actualización del expediente del trabajador o trabajadora.

APROBADO

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO



El Rector será competente para conocer y aplicar sanciones a las autoridades de su nombramiento por cualquier falta que cometieren y que no fueren competencia de la Junta General Universitaria.

Asimismo, conocerá en segunda instancia de las sanciones impuestas por los Decanos, Directores(as) y Jefes(as) de unidades.

Art. 112.- La Junta General Universitaria conocerá de las faltas cometidas por las autoridades de su nombramiento. Asimismo, conocerá en segunda instancia de las sanciones impuestas por el Rector.

De las decisiones de la Junta General Universitaria no habrá recurso alguno.

Art. 113.- Cuando un miembro del personal tuviere conocimiento de una falta disciplinaria, deberá comunicarlo de inmediato a su jefe, quien, a su vez, lo hará del conocimiento de la autoridad que deba iniciar el procedimiento disciplinario.

Art. 114.- Todas las autoridades de la universidad deberán velar por el cumplimiento del presente reglamento.

Art. 115.- La Universidad Gerardo Barrios podrá dar por terminado el contrato de trabajo sin incurrir en responsabilidad, por las siguientes causas:

1. Por haber engañado el trabajador o la trabajadora a las autoridades de la Universidad al celebrar el contrato, presentando recomendaciones o certificados falsos sobre su aptitud. Esta causa dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador o trabajadora;
2. Por negligencia reiterada del trabajador o la trabajadora;
3. Por la pérdida de la confianza de las autoridades de la Universidad en el trabajador o la trabajadora, cuando éste desempeña un cargo de dirección, vigilancia, fiscalización u otro de igual importancia y responsabilidad.
4. Por revelar el trabajador o la trabajadora secretos de la Universidad o aprovecharse de ellos; o por divulgar asuntos administrativos de la misma que puedan causar perjuicios a la Universidad;
5. Por actos graves de inmoralidad cometidos por el trabajador o la trabajadora dentro del establecimiento; o fuera de éstos, cuando se encontrare en el desempeño de sus labores;
6. Por cometer el trabajador o la trabajadora, en cualquier circunstancia, actos de irrespeto en contra de las autoridades de la Universidad o de algún jefe de la

misma o de sus establecimientos, especialmente en el lugar de trabajo o fuera de él, durante el desempeño de las labores. Todo sin que hubiere precedido provocación inmediata de parte del jefe o autoridad universitaria;

7. Por cometer el trabajador o la trabajadora actos graves de irrespeto en contra del cónyuge, ascendiente, descendiente o hermanos de las autoridades de la Universidad, cuando el trabajador o la trabajadora conociere el vínculo familiar y siempre que no haya precedido provocación inmediata de parte de dichas personas;
8. Por cometer el trabajador o la trabajadora actos que perturben gravemente el orden en la Universidad o sus establecimientos, alterando el normal desarrollo de las labores;
9. Por ocasionar el trabajador o la trabajadora, maliciosamente o por negligencia grave, perjuicios materiales en los edificios, maquinarias, materias primas, obras, instalaciones o demás objetos relacionados con el trabajo; o por lesionar con dolo o negligencia grave, cualquier otra propiedad o los intereses económicos de la Universidad;
10. Por poner el trabajador o la trabajadora en grave peligro, por malicia o negligencia grave, la seguridad de las personas mencionadas en las causales 6 y 7 de este artículo, o la de sus compañeros(as) de trabajo;
11. Por poner el trabajador o la trabajadora en grave peligro, por malicia o negligencia grave, la seguridad de los edificios, maquinarias, materias primas, obras, instalaciones y demás objetos relacionados con el trabajo;
12. Por faltar el trabajador o la trabajadora a sus labores sin el permiso de sus jefes(as) o superiores jerárquicos, o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos; o durante tres días laborales no consecutivos en un mismo mes calendario entendiéndose por tales, en este último caso, no sólo los días completos sino aún los medios días;
13. Por no presentarse el trabajador o la trabajadora, sin causa justa, a desempeñar sus labores en la fecha convenida para iniciarlas; o por no presentarse a reanudarlas, sin justa causa dentro de los tres días a que se refiere el Art. 45 del Código de Trabajo.
14. Cuando no obstante presentarse el trabajador o la trabajadora a reanudar sus labores dentro de los tres días siguientes a aquél en que fue puesto en libertad, después de haber cumplido pena de arresto, la falta cometida hubiere sido contra la persona o bienes de la Universidad o de sus autoridades, o de su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, o contra la persona o propiedad de algún(a) jefe(a) de la empresa o establecimiento o de algún(a) compañero(a) de trabajo;

15. Cuando no obstante presentarse el trabajador o la trabajadora a reanudar sus labores dentro de los tres días siguientes a aquél en que fue puesto en libertad, después de haber estado en detención provisional, el delito por el que se le procesa hubiere sido contra la persona de las autoridades de la Universidad, de su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, o en la persona de algún(a) jefe(a) de la Universidad o establecimiento o compañero(a) de trabajo; y en todo caso, cuando se trate de delitos contra la propiedad, contra la Hacienda Pública o de falsedad;
16. Por desobedecer el trabajador o la trabajadora a las autoridades de la Universidad o a sus representantes en forma manifiesta, sin motivo justo y siempre que se trate de asuntos relacionados con el desempeño de sus labores;
17. Por contravenir el trabajador o la trabajadora en forma manifiesta y reiterada las medidas preventivas o los procedimientos para evitar riesgos profesionales;
18. Por ingerir el trabajador o la trabajadora bebidas embriagantes o hacer uso de narcóticos o drogas enervantes en el lugar del trabajo, o por presentarse a sus labores o desempeñar las mismas en estado de ebriedad o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante;
19. Por infringir el trabajador o la trabajadora algunas de las prohibiciones contenidas en el Art. 32 del Código de Trabajo, siempre que por igual motivo se le haya amonestado, dentro de los seis meses anteriores, por medio de la Dirección General de Inspección de Trabajo; y
20. Por incumplir o violar el trabajador o la trabajadora, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24. Del Código de Trabajo.

CAPITULO XVIII DISPOSICIONES FINALES, PUBLICIDAD Y VIGENCIA

Art. 116.- Lo no previsto en el presente Reglamento Interno de Trabajo, deberá resolverse de conformidad con lo dispuesto por la Legislación Laboral vigente, entendiéndose sin perjuicio de mejores derechos establecidos en favor de los trabajadores y las trabajadoras por las leyes, contratos, convenciones o arreglos colectivos de trabajo y los consagrados por la costumbre de Universidad.

Art. 117.- Dentro de los seis días siguientes a aquél en que fuere aprobado por el Director General de Trabajo el presente Reglamento Interno de Trabajo, se dará a conocer a los trabajadores y las trabajadoras por medio de ejemplares escritos con caracteres legibles,

APROBADO

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO

(os cuales se colocarán en lugares visibles dentro de la Universidad.

El Reglamento entrará en vigencia quince días después de aquel en que fue dado a conocer en la forma indicada en el inciso anterior.

Art. 118.- Toda reforma o modificación al presente Reglamento, no tendrá validez, sino se observa el trámite y plazos establecidos en el Artículo anterior.

Art. 119.- Mientras el presente Reglamento Interno de Trabajo y sus reformas o modificaciones estén vigentes, no será necesario el plazo de quince días para que sus disposiciones sean de obligatoria observancia, respecto de los nuevos patronos o sus representantes, los trabajadores y las trabajadoras de nuevo ingreso.

San Miguel, a los trece días del mes de septiembre del dos mil dieciséis